

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT
BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelara Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim**



Oleh :

HIJATUL PADMA
NIM. 10875004351

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU

2012

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT
BUKIT BATU KABUPATEN BENGKALIS**



Oleh :

HIJATUL PADMA
NIM. 10875004351

**PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU

2012

ABSTRAK

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Oleh : Hijatul Padma

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis, adapun rumusan masalahnya yaitu bagaimana tingkat Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dan mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Teknik pengambilan sampel penulis menggunakan sampel jenuh atau disebut juga metode sensus, karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 23 orang atau yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah kualitatif deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data dan tabel dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil suatu kesimpulan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis kurang baik, hal ini diketahui dari jawaban responden dengan keseluruhan jawaban dari lima indikator yang diajukan kepada responden, yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, sanksi hukum.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja	10
2.2 Tujuan Dan Fungsi Disiplin Kerja.	11
2.2.1 Tujuan Disiplin	11
2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	13
2.3 Tipe Kegiatan Pendisiplinan.....	14
2.4 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja.....	15
2.5 Pembinaan Disiplin Kerja.....	16
2.6 Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil	20
2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.8 Disiplin Dalam Pandangan Islam.....	34
2.9 Konsep Operasional.....	35
2.10 Hipotesis	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel.....	43

3.3	Teknik Pengambilan Sampel	43
3.4	Jenis Dan Sumber Data	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Teknik Analisis Data	45

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Kecamatan Bukit Batu	46
4.2	Keadaan Penduduk	47
4.3	Pendidikan	48
4.4	Struktur Pemerintahan	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden.....	53
5.2	Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	55
5.2.1	Motivasi	55
5.2.2	Pendidikan Dan Pelatihan.....	63
5.2.3	Kepemimpinan	72
5.2.4	Kesejahteraan	79
5.2.5	Sanksi Hukum	86
5.3	Upaya-upaya Yang Dilakukan dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	95

BAB IV PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	98
6.2	Saran	100

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Ketentuan Jam Masuk Kerja Pegawai	4
Tabel I.2	Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	6
Tabel III.1	Jumlah Populasi Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	43
Tabel IV.1	Nama Wilayah Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Dan Rincian Status Wilayah.....	47
Tabel IV.2	Luas Desa/Kelurahan Dan Jumlah Penduduk Kecamatan Bukit Batu.....	48
Tabel IV.3	Data Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan	49
Tabel V.1	Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel V.2	Tingkat Usia Responden.....	54
Tabel V.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	55
Tabel V.4	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Baik Antar Sesama Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	56
Tabel V.5	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Perlakuan Adil Dari Pemimpin Atas Hasil Kerja Yang Di Capai Pegawai	57
Tabel V.6	Tanggapan Responden Adanya Penghargaan Kepada Pegawai Yang Disiplin.....	58
Tabel V.7	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Dan Ruangan Kantor Pegawai Sudah Memadai	59
Tabel V.8	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Dan Perlengkapan Kantor	60
Tabel V.9	Jumlah Dan Kondisi Perlengkapan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	61

Tabel V.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	62
Tabel V.11	Tanggapan Responden Mengenai Metode Pendidikan Dan Pelatihan Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Ditekuni	65
Tabel V.12	Pendidikan Dan Pelatihan Yang Diikuti Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	66
Tabel V.13	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Harus Dilakukan Secara Intensif Kepada Pegawai	67
Tabel V.14	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Sudah Mampu Merubah Sikap Dan Cara Kerja Pegawai	68
Tabel V.15	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai.....	69
Tabel V.16	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.....	70
Tabel V.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis	71
Tabel V.18	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sudah berusaha Berusaha Menjalin Hubungan Yang Baik Dan memberikan Dukungan Yang Penuh Kepada Bawahan Dalam Bekerja.....	73
Tabel V.19	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Selalu Mengkomunikasikan Kepada Bawahan Tentang Tugas-tugas Dan Hasil Kerja Yang Diharapkan.....	74
Tabel V.20	Tanggapan Responden Dalam Pengambilan Keputusan Pemimpin Sering Meminta Saran Dan Pendapat Dari Bawahannya	75
Tabel V.21	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sudah Adil Dalam Memberikan Tugas Sehari-hari Kepada Bawahan	76

Tabel V.22	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Bisa Dijadikan Sebagai Pedoman Yang Baik Kepada Bawahannya...	77
Tabel V.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	78
Tabel V.24	Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan Pokok Yang Di Terima Pegawai Saat Ini Sangat Memuaskan	80
Tabel V.25	Perincian Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	81
Tabel V.26	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Yang Diberikan Pimpinan Mampu Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai.....	81
Tabel V.27	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Memperhatikan Kebutuhan Pegawai.....	82
Tabel V.28	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Jaminan Kesehatan Kepada Pegawai Dapat Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai....	83
Tabel V.29	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi Jabatan Dapat Meningkatkan Kemampuan Pegawai Untuk Maju	84
Tabel V.30	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	85
Tabel V.31	Tanggapan Responden Mengenai Semua Pegawai Harus Menaati Peraturan Yang Ada Di Kantor Camat Bukit Batu	87
Tabel V.32	Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Ada Di Kantor Camat Bukit Batu Sudah Tegas Sehingga Dapat Meningkatkan Disiplin Pegawai.....	88
Tabel V.33	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran Sudah Sesuai Dengan Peraturan Yang Telah Di Tetapkan	89

Tabel V.34	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Hukum Yang Diterapkan Oleh Kantor Untuk Menciptakan Format Adil Diantara Sesama Pegawai.....	90
Tabel V.35	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Sanksi Hukum Yang Tegas Kepada Pegawai Yang Datang Terlambat Dan Pulang Kerja Lebih Awal	91
Tabel V.36	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.....	92
Tabel V.37	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Keseluruhan Indikator	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintah karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur Negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada Bab II, Pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa: pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri bukan hanya unsur aparatur pemerintah melainkan juga abdi negara dan abdi masyarakat yang pada dasarnya adalah pelayan masyarakat.

Para aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintah termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi

serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Salah satu unsur pemerintahan adalah kecamatan yang merupakan sistem pemerintahan daerah yang mempunyai tanggungjawab dan tugas dalam rangkaian kesatuan sistem untuk kemajuan bangsa dan Negara. Dalam operasinya sehari-hari lembaga ini dipimpin oleh Camat sekaligus bertindak sebagai unsur pelaksanaan dan pengawasan.

Berkaitan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur pemerintah khususnya mengenai sumber daya manusia adalah peningkatan kedisiplinan kerja pegawai sebagai aparatur pemerintah. Guna meningkatkan kinerja kerja pegawai maka perlu diperhatikan keinginan atau kebutuhan dari pegawai. Hal ini dapat dilakukan pemimpin dengan jalan memberikan motivasi atau dorongan yang bertujuan agar pegawai mau bekerja sesuai dengan kemampuannya dan mencapai tujuan dari organisasi serta mempunyai semangat kerja yang baik.

Pimpinan mempunyai tugas utama untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang dapat mendorong orang-orang yang dipimpinnya bersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat berperan penting didalam pencapaian keberhasilan yang telah ditentukan oleh pihak instansi kepada pegawainya sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Pemberian motivasi kepada pegawai bukan saja berarti sekedar imbalan balas jasa yang sudah wajar diberikan kepada pegawai berdasarkan kerja

yang telah dilakukan, namun lebih jauh pemberian motivasi itu harus dapat memupuk *sense of belonging* atau rasa memiliki.

Untuk menciptakan tingkah laku yang positif dari pegawai, instansi perlu membuat suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong pegawai untuk memberikan hasil yang lebih baik pada instansi. Lingkungan kerja yang baik, juga akan mempengaruhi rasa aman bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat kedua dan ketiga pada hirarki kebutuhan teori maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan diterima dalam lingkungan sosial.

Dalam sebuah instansi, pegawai merupakan suatu aset yang sangat penting. Karena aktivitas dari instansi tersebut dijalankan oleh pegawai, dan juga maju mundurnya suatu instansi tergantung pegawainya. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan aktivitas pegawainya, agar instansi dapat berjalan dengan baik.

Salah satu masalah disiplin yang cukup banyak menarik perhatian adalah masalah disiplin pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil merupakan pegawai pemerintah yang tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai negeri sipil diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima agar masyarakat yang dilayani merasa puas.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila setiap pegawai menyadari akan setiap kewajibannya yaitu:

1. Kewajiban melakukan semua tugas pekerjaan yang termasuk dalam lingkungan jabatannya dengan rajin serta mentaati segala perintah jabatan dari atasannya tanpa memikirkan keuntungan diri sendiri.
2. Kewajiban bertingkah laku sebagaimana sepatutnya diharapkan dari seorang pegawai dan kewajiban ini berlaku baik didalam maupun diluar kerja.

Didalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 3 disebutkan 17 kewajiban yang harus ditaati oleh Setiap Pegawai Negeri Sipil, dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena Dinas.

Untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 800/BKD-PK/2011/250 yang didalamnya menetapkan ketentuan jam masuk kerja pegawai, istirahat dan jam pulang kerja sebagai berikut:

Tabel I.1 Ketentuan Jam Kerja Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
1.	Senin s/d Rabu	7.30 - 16.00 WIB	12.00 - 13.00 WIB
2.	Kamis	7.30 - 16.30 WIB	12.00 - 13.00 WIB
3.	Jum'at	7.30 – 16.30 WIB	11.30 – 13.30 WIB

Sumber : Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Dari tabel diatas, dapat diketahui jam kerja pegawai yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh Pegawai yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Namun dalam pelaksanaannya masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal.

Ketidaksiplinan pegawai tentu akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari instansi, selain itu juga mengakibatkan kekacauan dalam siklus kerja dan tingkat absensi menurun.

Berdasarkan observasi penulis di Kantor Camat Bukit Batu ditemui gejala-gejala masih adanya kecenderungan dari sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang baik, yaitu:

1. Adanya sejumlah pegawai yang selalu terlambat masuk kantor (masuk tidak tepat waktu).
2. Istirahat yang terlalu lama.
3. Adanya sejumlah pegawai yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan. Sehingga banyak ditemukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu.
4. Ruangan kantor yang sempit, membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga banyak pegawai yang tidak berada diruangan kerja saat jam kerja.

Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai, tentang absensi tidak hadir rata-rata/hadir, tentang lambat masuk rata-rata/hari dan tentang cepat pulang rata-rata/hari, dapat dilihat pada tabel :

Tabel.2 Data Absensi Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Tahun 2008-2011

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir Rata-Rata/Hari		Lambat Masuk Rata-Rata/Hari		Cepat Pulang Rata-Rata/Hari	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
2008	19	4	21	6	31,5	5	26,3
2009	21	5	23,8	5	23,8	7	33,3
2010	22	5	22,7	8	36,4	8	36,4
2011	23	7	30,4	9	39,1	10	43,5
Jumlah		21	24,47	28	32,7	30	34,87

Sumber : Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Setelah mengamati tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Bukit Batu masih tergolong rendah. Ada beberapa hal menjadi indikasi rendahnya kedisiplinan kerja, diantaranya adalah tingkat absensi pegawai.

Pada tabel yang disajikan diatas jenis-jenis pelanggaran disiplin kerja yang bervariasi. Persentase jumlah pegawai yang alpha dengan rincian, pada tahun 2008 sebesar 21%, tahun 2009 naik menjadi 23,8%, pada tahun 2010 mengalami penurunan menjadi 22,7%, sedangkan pada tahun 2011 mengalami kenaikan menjadi 30,4%.

Selain alpha para pegawai juga sering terlambat masuk kantor. Berikut adalah rinciannya. Pada tahun 2008 sebesar 31,5%, tahun 2009 turun menjadi 23,8%, tahun 2010 naik menjadi 36,4%, dan pada tahun 2011 kembali mengalami kenaikan menjadi 39,1 %.

Sedangkan persentase pegawai yang cepat pulang pada empat tahun terakhir adalah pada tahun 2008 sebesar 26,3%, tahun 2009 menanjak naik sebesar 33,3%, tahun 2010 kembali naik menjadi 36,4, pada tahun 2011 terus mengalami kenaikan menjadi 43,5%.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih sangat rendah. Banyak sekali penyebab ataupun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari berbagai sumber, seperti dari diri sendiri, motivasi, pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, kesejahteraan, serta penegakan disiplin lewat hukum.

Dalam disiplin pegawai dapat dilakukan melalui pembinaan disiplin kepada pegawai dan pemberian motivasi kepada pegawai lebih giat bekerja dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier serta tersedianya perlengkapan kantor. Apabila pembinaan dapat dilakukan secara baik maka suasana kerja yang kondusif akan dapat tercipta, efektivitas dan efesien serta produktivitas kerja akan tumbuh dan berkembang secara baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalahnya adalah: **“Bagaimana Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis ”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menetapkan kebijakan kedisiplinan kerja pegawai
2. Merupakan implementasi ilmu pengetahuan yang pernah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di UIN SUSQA RIAU Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
3. Sebagai bahan informasi dan referensi penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan didalam penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya ke dalam enam bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang telaah pustaka yaitu berbagai teori terkait dengan penelitian ini, Konsep Operasional, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian kondisi geografis kantor camat Bukit Batu, gambaran umum wilayah, struktur organisasi serta aktifitas kecamatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan selanjutnya memberikan saran-saran untuk tujuan pengembangan pegawai Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan aktifitasnya pada masa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin

Kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai dimaksudkan agar tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Apabila para pegawai tidak melaksanakan disiplin, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, meskipun tercapai tetapi kurang efektif. Pendapat sebagian orang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah saat pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Ini merupakan salah satu yang dituntut oleh perusahaan untuk pegawai atau karyawannya, karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, berikut pendapat para ahli tentang disiplin.

Disiplin berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan dan kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Martoyo, 2000 : 141).

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu

latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, tenaga dan biaya (Sinungan, 2000 :135).

Disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan (Thoha,2005 : 76)

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2001 : 10).

Pengertian disiplin menurut (Simamora, 2006:610) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Pengertian disiplin menurut (Simamora, 2006 : 610) diatas maka dapat dilihat bahwa disiplin terdiri dari aspek-aspek berikut ini :

- a. Adanya peraturan kerja dan prosedur
- b. Adanya organisasi
- c. Adanya evaluasi terhadap pelanggaran peraturan dan prosedur

2.2 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

2.2.1 Tujuan Disiplin

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu

kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Sementara menurut Reza Aryanto dalam Republika (2003 : 32) yang dikutip dari Rusmiati Ernawati (2003 : 32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standard dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut pendapat T. Hani Handoko (2000 : 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tu'u (2004 : 38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Pemaksanaan
5. Hukuman
6. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang

tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

2.3 Tipe Kegiatan Pendisiplinan

Dalam proses tercapainya suatu organisasi diperlukan adanya semangat kerja yang tinggi dari anggota instansi/organisasi. Setiap anggota organisasi dalam memberikan bantuan kepada kelompoknya harus memiliki sikap disiplin. Menurut Hariandja (2002:302) ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Disiplin preventif,

Adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

2. Disiplin korektif,

Adalah tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah:

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan.
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa.
- c. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

3. Disiplin progresif,

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya supaya memberikan

kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih luas sering dilaksanakan.

2.4 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai sangat penting diketahui, karena dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai (Nitisemito, 1996 : 42) adalah :

1. Turunnya produktivitas/ prestasi kerja.

Produktifitas kerja bisa turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktifitas kerja merupakan indikasi bahwa dalam organisasi terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan pegawai turun, maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, tidak tepat waktu datang dan pulang, serta sering keluar bukan pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja juga dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian, sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian. Hal ini berarti pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan pegawai menjadi tidak maksimal.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Dengan masih ditemuinya pegawai yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan organisasi menunjukkan bahwa pegawai tidak menghargai peraturan dalam organisasi, dan ini merupakan salah satu indikasi ketidaksiplinan pegawai.

5. Sering terjadi konflik atau perselisihan antar pegawai

Konflik atau perselisihan ini merupakan rasa ketidaktenangan pegawai dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunnya prestasi kerja ataupun produktifitas yang diharapkan organisasi.

2.5 Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja pada prinsipnya adalah masalah setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari segenap organisasi. Disiplin merupakan sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan serta membentuk pegawai yang setia, penuh tanggung jawab dan berdisiplin tinggi.

Ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin, yaitu sebagai berikut (Martoyo, 2000 : 152) :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakan disiplin lewat hukum (*Law enforcement*)

Dari kelima faktor diatas kepemimpinan serta penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama perlu diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai hak untuk memberi sanksi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

Selain itu faktor yang menunjang pembinaan disiplin, yaitu (Simamora, 2004 : 765) :

- a. Rekrutmen dan seleksi
- b. Pelatihan dan pengembangan
- c. Perencanaan Sumber Daya Manusia
- d. Penilaian kinerja
- e. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
Hal ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
- c. Balas Jasa
Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu sering merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan ikut aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan tersebut akan disegani akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik vertikal dan horizontal di antara semua karyawan.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut (Priodarminto, 2000 : 23) :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan : norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati secara tertib dan cermat.

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2005:130) yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terdapat kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:292) tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen,
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya,
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan,
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kedisiplinan diartikan apabila para karyawan/pegawai selalu datang dan pulang sesuai dengan peraturan, mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu bekerja dengan baik, dan menghargai norma sosial yang berlaku dalam lingkungan perusahaan/instansi. Dengan pembinaan kedisiplinan yang baik, maka moral kerja, semangat kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat, hal ini akan mempermudah perusahaan/instansi, pegawai ataupun masyarakat dalam mencapai tujuan.

2.6 Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sebagai pegawai pemerintah Pegawai Negeri Sipil memiliki peraturan dan ketentuan mengenai disiplin kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri. Dalam Peraturan Pemerintah diatur pula tentang kewajiban dan larangan PNS, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Menyangkut disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal I antara lain menyebutkan :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 mengatur kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahsiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 4 diatur larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh Pegawai

Negeri Sipil. Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara :
 - a. Membuat keputusan dan /atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/ atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS alam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara ;
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/ atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Adapun pembagian tingkat dan jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman sedang terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu)
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
 - e. Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS

Tujuan dari peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mendorong para pegawai agar bekerja dengan giat, efisiensi dan efektif. Dengan adanya peraturan disiplin, maka para pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, karena pegawai dibatasi oleh berbagai peraturan yang melarang para pegawai untuk berbuat semauanya.

2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Berikut akan diuraikan pendapat Martoyo seorang pakar manajemen sumberdaya manusia mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai:

a) Motivasi

Didalam manajemen, salah satu fungsi yang harus digunakan dan diperhatikan oleh manajer adalah fungsi pengarahan. Pengarahan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan kearah tercapainya tujuan kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai upaya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedarmayanti, 2001 : 66)

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku. (Saydam, 2000 : 227)

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi, manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain, dan manajer harus dapat memahami perilaku dari para bawahannya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Saydam, (2000:228) adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Menumbuhkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas kerja dan efesiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Ada beberapa faktor yang memotivasi kerja pegawai antara lain :
(Handoko, 2000:155)

1) Kompensasi

Yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik, yaitu:

- a. Penerangan
- b. Pertukaran udara

- c. Kebisingan
- d. Ruang Gerak
- e. Sarana dan prasarana
- f. Keamanan

Didalam motivasi menurut Hasibuan (2000: 101) Motivasi dengan model Sumber daya Manusia yaitu mengemukakan bahwa karyawan di motivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/ barang atau keinginan akan kepuasan saja tapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Sementara Simamora (2006: 138) menjelaskan pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.

Dari teori diatas motivasi sangat berkaitan dengan disiplin. Didalam teori motivasi, motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Ketika pegawai kurang disiplin seorang pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai dengan tujuan supaya pegawai yang kurang disiplin bisa maksimal dan sadar dengan tujuan organisasi. Motivasi itu merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai demi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Didalam teori harapan pada motivasi menurut Siagian (2002: 124) setiap individu percaya bahwa perilaku dengan cara tertentu ia akan memperoleh hal tertentu. Misalnya seorang pegawai yang berperilaku disiplin menyebabkan tujuan organisasi tercapai maka pegawai tadi memiliki harapan mendapatkan apresiasi dari organisasi tersebut.

b) Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh kantor dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi factual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Kesempatan untuk pengembangan pegawai merupakan suatu pertimbangan yang penting bagi banyak para pegawai. Mereka memandang program latihan dan pengembangan sebagai alat untuk memelihara dan menambah penghargaan, pengetahuan dan kecakapan mereka.

Pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian,2002:145)

Adanya pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan.

Bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu program pendidikan dan latihan. Karena jika bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan keinginan dan pekerjaan yang sedang pegawai tekuni, maka akan mudah bagi pegawai untuk memahami dan mengimplementasikannya pada pekerjaan sehari-hari. Begitu juga sebaliknya, jika bentuk dan jenis pendidikan dan latihan tersebut tidak sesuai dengan keinginan

dan pekerjaan pegawai, maka materi yang disampaikan akan sulit dipahami dan diterapkan pada pekerjaan yang sedang ditekuni.

Pendidikan dan pelatihan sangat berkaitan erat dengan Disiplin Kerja Pegawai, dengan adanya pendidikan pelatihan kepada pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam menerapkan disiplin kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan akan merubah seorang pegawai yang tidak terlatih menjadi pegawai yang cakap dan memiliki rasa tanggung jawab dalam menegakkan disiplin kerja yang ada pada instansinya. Selain itu, apabila pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai dilakukan secara intensif akan menghasilkan seorang pegawai yang dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku, pengetahuan dan kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan disiplin kerja pegawai tersebut.

Selain dari itu pendidikan dan pelatihan yang salah satunya diselenggarakan bertujuan memberitahukan kepada pegawai yang kurang taat (*Indiscipliner*) bisa maksimal didalam pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan pembinaan disiplin pegawai didalam meningkat kinerja organisasi.

c) Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan

kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dengan suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun yang tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Anoraga,2003:2).

Adapun peranan (tanggung jawab) kepemimpinan menurut Robert C. Maljus adalah : (Anoraga, 2003:3)

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realistis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.
- 2) Melengkapi para pegawai dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dari mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada para pegawainya.

Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang sering diterapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Koto (2009: 45) Pemimpin dituntut bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Pemimpin harus mampu menjadi panutan dari orang yang dipimpinnya. Dalam hal disiplin pemimpin harus mampu menjadi panutan dari orang yang dipimpinnya karena disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang dikembangkan melalui suatu latihan antara lain bekerja, menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Kepemimpinan mampu mempengaruhi jiwa seseorang sehingga sangat berkaitan dengan disiplin. Ketika seorang pegawai yang tidak disiplin melihat pemimpinnya disiplin mampu mempengaruhinya disisi lain pemimpin disiplin nya baik makanya ketika ada pegawai yang tidak disiplin dia mampum memberikan teguran atau sanksi terhadap pegawai tersebut.

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan- tujuan organisasi yang hendak dicapai. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

d) Kesejahteraan

Perusahaan/instansi dapat menegakkan disiplin tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin itu perlu imbalan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup adalah besarnya upah yang diterima, sehingga minimal dapat hidup

secara layak. Dengan kelayakan hidup ini akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan para pegawai akan lebih berdisiplin.

Oleh karena itu antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti apabila suatu perusahaan/instansi ingin meningkatkan kedisiplinan maka perusahaan/instansi perlu meningkatkan kesejahteraan, terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relatif masih rendah. Dengan kata lain, apabila perusahaan/instansi memaksakan kedisiplinan yang tinggi tanpa peningkatan kesejahteraan, maka kemungkinan ini dapat dilaksanakan hanya untuk jangka pendek.

Kompensasi juga sering disebut dengan balas jasa atau upah yang merupakan hal penting bagi pegawai dan perusahaan/instansi yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi pegawai sehingga akan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan juga akan meningkatkan disiplin.

Balas jasa adalah keseluruhan kompensasi yang diterima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya. (Manullang, 2000:244).

e) Penegakan Disiplin Lewat Hukum

Sanksi hukum berperan dalam memelihara disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya sanksi hukum pegawai akan semakin takut untuk melanggar aturan

organisasi. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin pegawai.

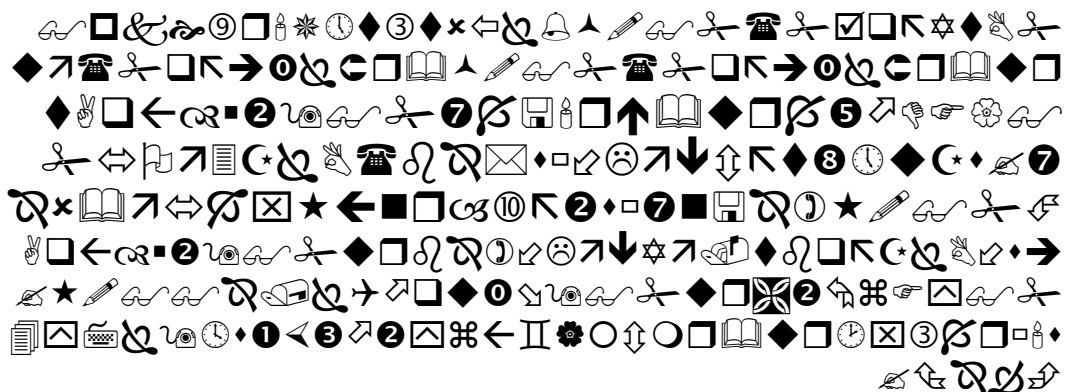
Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang telah sangat jelas melanggar peraturan disiplin. (Saydam, 2002:212)

Dalam **Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010** disebut beberapa jenis hukuman disiplin antara lain:

- 1) Teguran tertulis
- 2) Pernyataan tidak puas
- 3) Dipindahkan tempat lain
- 4) Menunda kenaikan gaji selama maksimal 1 tahun
- 5) Menurunkan gaji setingkat maksimal 1 tahun
- 6) Menurunkan jabatan maksimal 1 tahun
- 7) Dibebaskan dari pekerjaan
- 8) Dibebaskan dari jabatan yang sedang dipangku

2.8 Disiplin Dalam Pandangan Islam

Didalam kitab suci Al-qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya kedisiplinan dalam bidang pemerintahan. Yaitu terdapat pada surat An Nissa' ayat 59, yang terdapat dibawah ini :

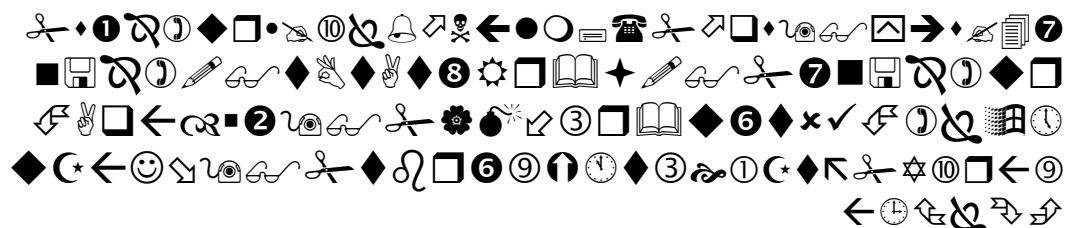


Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul

(Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan

Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya “.(Annisa’ :59)

Dalam surat Annisa’ ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh pada pemimpin kita. Ini dapat kita contohkan dalam sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinisir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada pegawai-pegawai yang telah melakukan pelanggaran. Allah swt berfirman :

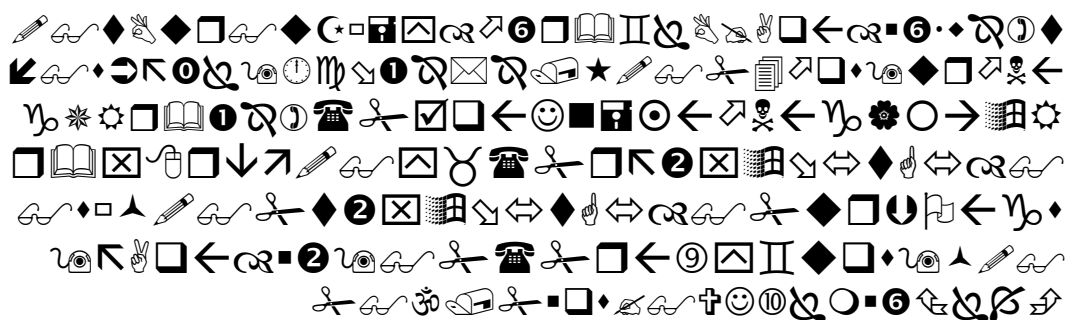


Artinya : “Apabila dikatakan kepada mereka: "Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum Rasul", niscaya kamu Lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu. (Annisa’ :61)

Firman Allah juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat pada hukum-hukum Allah. Karena dalam kehidupan di dunia, kita tidak bisa hidup semau kita saja, ada norma-norma dan peraturan-peraturan yang harus kita taati, demi terwujudnya suatu keharmonisan dan ketenangan dan kesejahteraan hidup.

Dan begitu juga dalam organisasi, kita juga harus tunduk dan taat terhadap peraturan norma-norma sosial yang berlaku didalamnya.

Betapa penting sekali disiplin ini kita terapkan, terutama dari dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik itu didalam kehidupan dimasyarakat maupun dalam sebuah organisasi, dimana tempat kita bekerja. Firman Allah swt :



Artinya : “Dan Kami tidak mengutus seseorang Rasul melainkan untuk ditaati dengan seizin Allah. Sesungguhnya Jikalau mereka ketika Menganiaya dirinya[313] datang kepadamu, lalu memohon ampun kepada Allah, dan Rasulpun memohonkan ampun untuk mereka, tentulah mereka mendapati Allah Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang”.(Annisa’: 64)

2.9 Konsep Operasional

Adapun yang menjadi indikator dari Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Bukit Batu adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku.

Yang menjadi sub indikator dari Motivasi adalah

1. Hubungan yang baik dengan rekan kerja
2. Perlakuan adil atas hasil kerja yang dicapai
3. Penghargaan kepada pegawai
4. Lingkungan kantor
5. Fasilitas dan perlengkapan kantor

Pengukurannya :

Sangat Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Ragu-ragu : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan ragu terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Tidak Setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

Sangat Tidak setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti sangat tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yang menjadi sub indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Metode pendidikan dan latihan yang diterapkan.
2. Pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara intensif kepada pegawai.
3. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pimpinan mampu merubah sikap dan cara kerja pegawai.
4. Pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kualitas kerja.
5. Pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengukurannya :

Sangat Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

- Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.
- Ragu-ragu : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan ragu terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.
- Tidak Setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.
- Sangat Tidak setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti sangat tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun yang tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Yang menjadi sub indikator dari kepemimpinan adalah :

1. Hubungan kerja yang baik dan dukungan kepada pegawai.
2. Komunikasi tugas-tugas dan hasil kerja
3. Pengambilan keputusan

4. Pemimpin sudah adil dalam memberikan tugas kepada pegawai

5. Keteladanan pemimpin

Pengukurannya :

Sangat Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Ragu-ragu : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan ragu terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Tidak Setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

Sangat Tidak setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti sangat tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah kepuasan bagi pekerja dengan besarnya upah yang diterima, sehingga minimal dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup ini

akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan para pegawai akan lebih berdisiplin.

Yang menjadi sub indikator dari kesejahteraan adalah :

1. Pendapatan pokok yang diterima
2. Adanya pendapatan lain
3. Pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerja
4. Adanya jaminan kesehatan pegawai
5. Promosi jabatan

Pengukurannya :

Sangat Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Ragu-ragu : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan ragu terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Tidak Setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

Sangat Tidak setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti sangat tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

5. Sanksi Hukum

Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang telah sangat jelas melanggar peraturan disiplin.

Yang menjadi sub indikator dari Sanksi Hukum adalah :

1. Semua pegawai harus menaati peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu
2. Peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sudah tegas.
3. Pemberian sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
4. Sanksi hukum dalam menciptakan formal adil diantara sesama pegawai.
5. Menerapkan sanksi yang tegas kepada pegawai yang terlambat dan pulang kerja lebih awal.

Pengukurannya :

Sangat Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan

yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Setuju : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti dengan keadaan yang sebenarnya.

Ragu-ragu : Apabila tanggapan responden banyak yang mengatakan ragu terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Tidak Setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

Sangat Tidak setuju : Apabila tanggapan responden mengatakan bahwa pernyataan yang diajukan peneliti sangat tidak setuju dengan keadaan yang sebenarnya.

2.10 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai jawaban sementara dari gejala yang terjadi sebagai berikut: “diduga rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis disebabkan oleh motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan sanksi hukum.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat yang beralamat di Sungai Pakning Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

3.2. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebanyak 23 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi.

Tabel III.1 Jumlah Populasi pada Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Sub Populasi	Populasi
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Bendahara	1
4	Kepala Seksi Pemerintahan	1
5	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	1
6	Kepala Seksi Pelayanan Umum	1
7	Kepala Seksi Ketentraman dan ketertiban	1
8	Kepala Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan	1
9	Staf	15
Jumlah		23

Sumber: Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang ada sangat terbatas (sedikit), sebagaimana yang dikatakan oleh Arikunto. Jika jumlah populasi tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan

metode sensus dimana besar sampel sama dengan populasi atau semua populasi tersebut sekaligus menjadi sampel penelitian (Arikunto, 2006:115).

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan masalah kedisiplinan kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau dikumpulkan Kantor Camat Bukit Batu berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di kantor camat yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpul Data

1. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui disiplin kerja pegawai.

2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pegawai Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

3. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan wawancara dengan pimpinan atau pegawai yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul dikualitatifkan menurut jenis, kemudian penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dengan cara mengumpulkan data, tabel dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil suatu kesimpulan, sehingga dapat diketahui gambaran tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Adapun menurut Suharsimi Arikunto (2003 : 79), dalam menganalisis penulis akan menggunakan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu dengan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana:

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

1.1 GAMBARAN UMUM KECAMATAN BUKIT BATU

Kecamatan Bukit Batu adalah salah satu Kecamatan berpotensi di Kabupaten Bengkalis dimana letak wilayahnya sangat efektif dijadikan kawasan industri pertanian dan perdagangan, dengan luas wilayah 1.423 Km². Tinggi Pusat Pemerintahan dari permukaan laut 5 m, dengan suhu maksimum 35⁰ C dan bentuk wilayah 90 % datar sampai dengan berombak yang menjadi salah satu jalur lalu lintas perairan perdagangan industri Kabupaten maupun Kota.

Kecamatan Bukit Batu terdiri dari 1 Kelurahan dan 14 Desa salah satu diantaranya Kelurahan Sungai Pakning yang merupakan Pusat Kota /Ibu Kota Kecamatan yang meliputi dari 14 Desa sekecamatan. dimana jarak antara Ibu Kota Kecamatan dengan Desa terjauh 125 Km. Sedangkan jarak Ibu Kota Kecamatan dengan Ibu Kota Kabupaten (Bengkalis) adalah 17 Km dan jarak Ibu Kota Kecamatan dengan Ibu Kota Propinsi (Pekanbaru) berjarak 275 Km.

Untuk lebih jelas tentang wilayah Kecamatan Bukit Batu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.1 : Nama Wilayah Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis
Dan Rincian Status Wilayah**

No	Nama Wilayah	Status Wilayah
1	Desa. Pangkalan Jambi	Desa
2	Desa.Dompas	Desa
3	Sejangat	Desa
4	Sungai Pakning	Kelurahan
5	Sungai Selari	Desa
6	Buruk Bakul	Desa
7	Bukit Batu	Desa
8	Sukajadi	Desa
9	P.1 Api-Api	Desa
10	Temiang	Desa
11	Api-Api	Desa
12	Tenggayun	Desa
13	Sepahat	Desa
14	Tanjung Leban	Desa
15	Bukit Kerikil	Desa

1.2 Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk Kecamatan Bukit Batu sampai dengan akhir bulan September 2011 adalah 32.854 jiwa terdiri dari jumlah penduduk laki-laki sebanyak 16.491 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 16.363 jiwa, hal ini menunjukkan bahwa terdapat keseimbangan yang relatif, sedangkan pertumbuhan penduduk Kecamatan Bukit Batu setiap tahunnya menunjukkan angka pertumbuhan yang relatif kecil. Jika dibandingkan dengan luas wilayah Kecamatan 1.423.00 M² maka kepadatan penduduk Kecamatan Bukit Batu adalah 32,854 jiwa/Km. Angka kepadatan penduduk ini menunjukkan bahwa Kecamatan Bukit Batu termasuk dalam wilayah yang memiliki kepadatan penduduk yang sedang. sebagaimana data yang didapat dari UPTD Kependudukan dan catatan Sipil Kecamatan Bukit Batu Bulan September 2011 tabel berikut:

Tabel IV.2 : Luas Desa/Kelurahan Dan Jumlah Penduduk Kecamatan Bukit Batu

NO	Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (Km ²)	Jumlah Penduduk	Jumlah Pdd Laki-Laki	Jumlah Pdd Perempuan	Jlh KK
1	Kel. Sungai Pakning	34.00	4,890	2,454	2,436	1,233
2	Desa Sejangat	32.00	4,354	2,171	2,183	1,276
3	Desa Dompas	42.00	1.076	581	495	289
4	Desa Pangkalan Jambi	10.00	1,032	531	501	277
5	Desa Sungai Selari	48.00	3.977	1.807	2.170	961
6	Desa Buruk Bakul	78.00	1,047	530	517	288
7	Desa Bukit Batu	106.00	1,039	537	502	276
8	Desa Sukajadi	138.00	1,338	680	658	275
9	Desa Parit I Api-Api	65.00	633	335	298	156
10	Desa Temiang	136.00	1,346	697	649	348
11	Desa Api-Api	135.00	1,467	762	705	337
12	Desa Tenggayun	145.00	1,787	874	913	487
13	Desa Sepahat	159.00	1,399	704	695	336
14	Desa Tanjung Leban	135.00	2.137	1.072	1.065	480
15	Desa Bukit Kerikil	160.00	5.332	2,756	2.576	1.228
	Jumlah	1,423.00	32.854	16.491	16.363	8.347

Sumber Data : *UPTD Kependudukan dan Catatan Sipil Kec. Bukit Batu*

1.3 Pendidikan

Pendidikan sangat penting bagi masyarakat dalam meningkatkan SDM yang merupakan Sumber daya manusia. Pendidikan sebagai prioritas utama pelaksanaan pembangunan. Pendidikan perlu didukung oleh prasarana yang memadai pada umumnya, prasarana pendidikan berupa gedung-gedung sekolah yang ada diwilayah Kecamatan Bukit Batu yang dibangun oleh pemerintah dan pihak swasta yang berpartisipasi dalam membangun prasarana pendidikan.

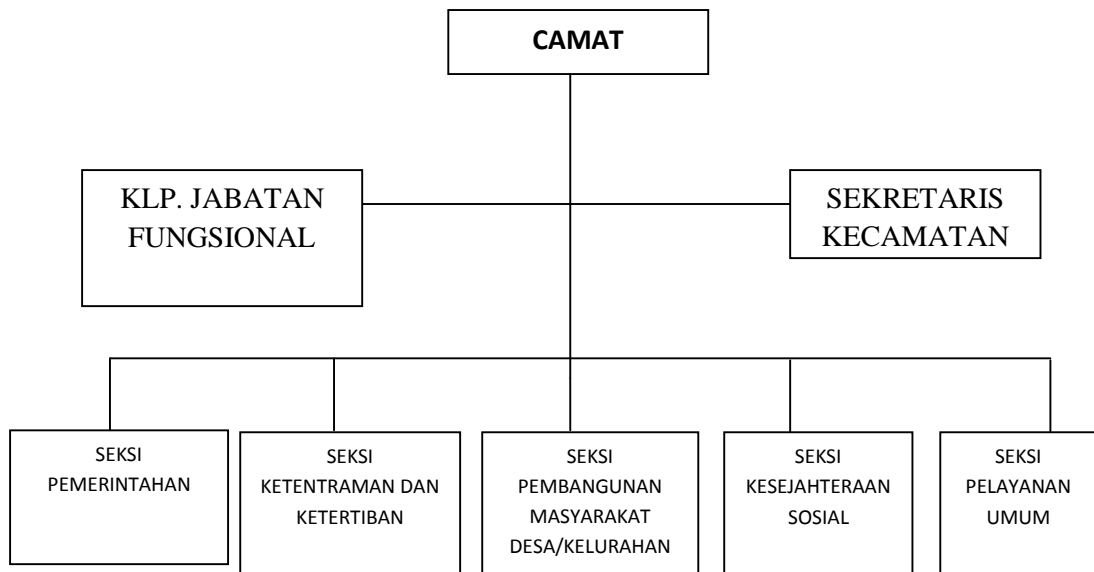
Tabel IV.3 : Data Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Penduduk
1	Belum Sekolah/Tidak sekolah	5.545
2	SD/Sederajat	8.746
3	SLTP/Sederajat	4.671
4	SLTA/Sederajat	8.859
5	Akademi/Sederajat	684
6	Perguruan Tinggi/Sederajat (SI)	585
7	Magister (S2)	21
8	Dokter (S3)	-

1.4 Struktur Pemerintahan

Pemerintahan memiliki peranan penting dalam pembangunan dan memberikan pelayanan berbagai kepentingan umum kepada masyarakat mulai dari masalah keamanan dan ketertiban, kesehatan, kependudukan dan sebagainya.

Menurut Sondang P. Siagian, suatu organisasi yang bagus adalah menciptakan dan mendudukan orang-orang dalam satu jabatan. Untuk mengetahui struktur organisasi pemerintah Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat dilihat dari skema berikut ini :



Sumber Data : Kantor Camat Bukit Batu

Berikut ini penjelasan tugas dan fungsi bagian-bagian organisasi pemerintahan Kecamatan Bukit Batu :

1. Camat

a. Tugas :

Membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah kecamatan.

b. Fungsi

1. Pelaksanaan pelimpahan sebagai kewenangan pemerintah dari kepala daerah.
2. Penyelenggara tugas-tugas pemerintahan umum kependudukan keagrarian serta pembinaan politik dalam negeri.
3. Pembinaan ketentraman dan ketertiban.

4. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembangunan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial budaya dan lingkungan hidup.

1 Sekretaris Kecamatan

a. Tugas :

1. Melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi kecamatan.
2. Menyusun rencana, pengendalian dan pengevaluasian pelaksanaannya.
3. Menyelenggarakan administrasi keuangan.

b. Fungsi

1. Pengelolaan urusan umum yang meliputi : ketata usahaan, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.
2. Mengatur jadwal dan jam kerja camat.

2 Seksi Pemerintahan, tugasnya antara lain :

- a. Melaksanakan urusan pemerintahan umum, administrasi kependudukan, membina pemerintahan desa atau kelurahan, pembinaan keagrarian, dan pembinaan wilayah kecamatan.
- b. Melakukan kegiatan dalam rangka pemilihan umum.
- c. Melakukan kegiatan dalam rangka usaha-usaha untuk menetapkan koordinasi pelaksanaan pemerintahan dengan instansi lainnya.

3 Seksi Ketentraman dan Ketertiban, tugasnya antara lain :

- a. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah serta membantu pembinaan Polisi Pamong Praja.

- b. Menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- 4 Seksi Pembangunan Masyarakat Desa dan Kelurahan, tugasnya antara lain :
- a. Menyusun program pembangunan, pembinaan politik dalam negeri dan ketentraman dan ketertiban.
 - b. Menganalisa data dibidang pembangunan sosial politik dan sosial ekonomi.
 - c. Menyelenggarakan perekonomian masyarakat, produksi dan distribusi.
- 5 Seksi Kesejahteraan Sosial, tugasnya antara lain :
- a. Pelaksanaan pembinaan lingkungan hidup.
 - b. Pelaksanaan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial, pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olah raga.
 - c. Penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan, dan kesejahteraan masyarakat.
- 6 Seksi Pelayanan Umum, tugasnya antara lain :
- a. Penyelenggaraan pembinaan inventarisasi desa atau kelurahan.
 - b. Penyelenggaraan pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan, taman dan sanitasi lingkungan.
 - c. Penyelenggaraan pembinaan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang telah penulis dapatkan di lokasi penelitian, yaitu di Kantor Camat Bukit Batu , khususnya tentang masalah disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Pada umumnya pegawai ingin bekerja dengan baik terutama dalam mematuhi peraturan dan disiplin yang diterapkan oleh kantor. Keinginan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin lewat hukum.

1.1 Identitas Responden

Dari hasil penelitian di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dengan responden sebanyak 23 orang dapat dikemukakan beberapa identitas pegawai yaitu jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan terakhir.

Untuk lebih jelas tentang jumlah responden dilihat dari jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. V.1 : Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki- laki	15	65,22
2	Perempuan	8	34,78
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (65,22 %) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (34,78 %). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis paling banyak adalah laki-laki.

Selain itu, responden juga memiliki tingkat usia yang berbeda-beda, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.V.2 : Tingkat Usia Responden

NO	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30	4	17,39
2	31-40	8	34,78
3	41-50	7	30,43
4	51-60	4	17,39
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat usia Pegawai, untuk pegawai yang berusia 20-30 sebanyak 4 orang (17,39%), yang berusia 31-40 sebanyak 8 orang (34,78%), yang berusia 41-50 sebanyak 7 orang (30,43%), yang berusia 51-60 sebanyak 4 orang (17,39%). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat usia Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis memiliki Pegawai yang pada umumnya berusia 31-40 tahun.

Adapun dalam hal pendidikan, setiap responden juga memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. V.3 : Tingkat Pendidikan Responden

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	17	73,91
2	D3	-	-
3	S1	4	17,39
4	S2	2	8,69
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden, untuk pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang (73,91%), berpendidikan S1 sebanyak 4 orang (17,39%), berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (8,69%). Maka dapat disimpulkan dari tingkat pendidikan responden, Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis memiliki pegawai rata-rata yang berpendidikan SMA.

1.2 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit

Batu Kabupaten Bengkalis

1.2.1 Motivasi

Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi. Bahwa dalam sasaran dan tujuan telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi pegawai yang diberi motivasi tersebut. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi pun akan ikut pula tercapai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

a. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja sangat dibutuhkan, karena akan mendorong kinerja yang baik bagi semua pegawai. Apabila hubungan dengan rekan kerja terasa baik maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

Hubungan antar pegawai yang baik, akan terjadi apabila ada inisiatif dari pegawai itu sendiri, bukan atas prakarsa dari pihak atasan. Akan lebih baik lagi jika atasan juga menciptakan kedekatan antar mereka dengan bawahan sehingga akan menciptakan suatu kekompakkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap hubungan yang baik antar pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.4 :Tanggapan Responden Mengenai Adanya Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	26,09
2	Setuju	14	60,86
3	Ragu-ragu	3	13,04
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar pegawai dapat mempengaruhi disiplin pegawai menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (26,09%), 14 orang (60,87%) menjawab setuju, dan 3 orang (13,04%) menjawab ragu-ragu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang baik antar sesama pegawai akan mampu membuat

pegawai merasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga kedisiplinan pegawai akan tercipta.

b. Perlakuan Adil

Untuk mengetahui jawaban responden perlakuan adil atas hasil yang dicapai pegawai dapat memotivasi untuk lebih giat lagi bekerja dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.5 :Tanggapan Responden Mengenai Adanya Perlakuan Adil Dari Pemimpin Atas Hasil Kerja Yang di Capai Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	21,74
3	Ragu-ragu	12	52,17
4	Tidak Setuju	6	26,09
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perlakuan adil atas hasil kerja yang dicapai menjawab setuju berjumlah 5 orang (21,74%), 12 orang (52,17%) menjawab ragu-ragu, dan 6 orang (26,09%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa perlakuan adil kepada pegawai sudah baik tapi kurang maksimal dalam penerapannya.

c. Memberikan Penghargaan

Penghargaan (*reward*) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena penghargaan akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan terhadap pekerjaan.

Untuk mengetahui jawaban responden memberikan penghargaan kepada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 :Tanggapan Responden MengenaiAdanya Penghargaan Kepada Pegawai Yang Disiplin

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	13,04
3	Ragu-ragu	2	8,69
4	Tidak Setuju	18	78,26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya penghargaan kepada pegawai yang memiliki absensi sedikit menjawab setuju berjumlah 3 orang (13,04%), 2 orang (8,69%) menjawab ragu-ragu, dan 18 orang (78,26%) menjawab tidak setuju. Tanggapan responden banyak yang mengatakan tidak setuju berjumlah 18 orang (78,26%), karena pada kenyataannya tidak ada pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki absensi sedikit dan disiplin, sehingga kurang termotivasi pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pada dasarnya belum ada pemberian penghargaan kepada pegawai baik sertifikat maupun berupa yang lainnya atas disiplin kerja pegawai.

a. Lingkungan dan Tata Ruang Kantor

Lingkungan dan tata ruang kantor merupakan faktor yang penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai agar terciptanya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Besar kecilnya

pengaruh lingkungan kerja akan dapat membawa dampak terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan ketekunan sehingga keteraturan dan kedisiplinan dapat diciptakan. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang menyenangkan akan menimbulkan gangguan ketidaktepatan dalam menjalankan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan tata ruang kantor dapat mempengaruhi bagaimana kedisiplinan kerja pegawai dapat berjalan dengan baik pada setiap instansi terkait, dalam hal ini adalah Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai lingkungan dan ruangan kerja di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sudah memadai sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.7 : Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan dan Ruangan Kantor Pegawai Sudah Memadai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	21,74
3	Ragu-ragu	14	60,86
4	Tidak Setuju	4	17,34
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan dan tata ruangan kantor sudah memadai menjawab setuju berjumlah

5 orang (21,74%), 14 orang (60,86%) menjawab ragu-ragu, dan 4 orang (17,34%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa Ruangan kantor untuk bekerja sangat sempit, ruangan yang sempit menjadikan tata ruangan kantor terlihat tidak rapi dan banyak pegawai yang merasa tidak nyaman berada didalam kantor .

b. Tersedianya Fasilitas dan Perlengkapan Kerja

Fasilitas dan perlengkapan kantor merupakan faktor yang penting untuk kelancaran pekerjaan pegawai. Dengan adanya fasilitas dan perlengkapan kantor yang lengkap maka menimbulkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Untuk mengetahui jawaban responden mengenai fasilitas dan perlengkapan kerja untuk mendukung penyelesaian pekerjaan sudah memadai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.8 : Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas dan Perlengkapan Kerja Pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Sudah Memadai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	6	26,07
3	Ragu-ragu	12	52,17
4	Tidak Setuju	5	21,74
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas dan perlengkapan pegawai sudah memadai menjawab setuju berjumlah 6 orang (26,07%), 12 orang (52,17%) menjawab ragu-ragu, dan 5 orang (21,74%)

menjawab tidak setuju. Selain itu, tidak ada tanggapan responden mengenai fasilitas dan perlengkapan pegawai sudah memadai yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju

Dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai merasa fasilitas dan perlengkapan pegawai di Kantor Camat Bukit Batu belum memadai sehingga produktifitas kerja pegawai menjadi menurun sehingga mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh mengenai jumlah dan kondisi Perlengkapan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:

Tabel V.9 Jumlah dan Kondisi Perlengkapan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Nama Alat	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Komputer	5 Unit	4 Baik	1 Rusak
2	Laptop	3 Unit	Baik	-
3	Mesin Photo Copy	1 Unit	Baik	-
4	Mesin Ketik	3 Unit	Baik	-
5	Printer	2 Unit	Baik	-
6	Lcd Proyektor	1 Unit	Baik	-
7	Ginset	1 Unit	Baik	-
8	Brankas	1 Unit	Baik	-
9	Filling Cabinet	9 Unit	Baik	-
10	Meja Kantor	18 Unit	Baik	1 Rusak
11	Kursi	20 Unit	Baik	2 Rusak
12	Meja Komputer	4 Unit	Baik	-
13	AC	3 Unit	Baik	-
14	Dispenser	2 Unit	Baik	-

Sumber Data : Kantor Camat Bukit Batu 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis belum memadai dengan jumlah pegawai 23 orang yang ada dikantor Camat. Dilihat dari jumlah computer dan laptop yang hanya berjumlah 5 Unit dan 3 Unit, sedangkan untuk kelancaran produktivitas kerja pegawai diperlukan perlengkapan yang cukup agar semua pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor motivasi mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari rekapitulasi di bawah ini:

Tabel V.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

N O	Tabel	Kategori										JR
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	ST S	%	
1	Tabel V.4	6	26,09	14	60,86	3	13,04	-	-	-	-	23
2	Tabel V.5	-	-	5	21,74	12	52,17	6	26,09	-	-	23
3	Tabel V.6	-	-	3	13,04	2	8,69	18	78,26	-	-	23
4	Tabel V.7	-	-	5	21,74	14	60,86	4	17,34	-	-	23
5	Tabel V.8	-	-	6	26,07	12	52,17	5	21,74	-	-	23
Jumlah		6	26,09	33	28,69	43	37,39	33	28,69	-	-	115

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang motivasi di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang (9,56%), 33 orang (28,69%) menyatakan setuju, 43 orang (37,39%) menyatakan ragu-ragu, dan 33 orang (28,26%) menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar menyatakan bahwa motivasi yang diterima belum memuaskan sehingga mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena beberapa hal antara lain:

- 1) Tidak adanya penghargaan kepada pegawai yang disiplin.
- 2) Lingkungan, dan ruangan kantor yang sempit.
- 3) Fasilitas dan perlengkapan kerja yang belum memadai.

Oleh karena itu pihak kantor harus mampu memahami perilaku pegawai agar dapat mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh kantor. Selain itu juga pihak kantor sebaiknya menjaga lingkungan dan ruang kantor yang nyaman dan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai kepada pegawai agar lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terwujudnya kedisiplinan pegawai.

1.2.2 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan diberikan oleh kantor untuk pegawai dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi factual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh

pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Kegiatan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan pendidikan adalah dianggap sebagai suatu perluasan-perluasan individu sehingga ia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang tepat dan sesuai maka akan menghasilkan seorang pegawai yang mempunyai skill atau kemampuan dalam menerapkan disiplin kerja pegawai dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun pelaksanaan pengembangan karyawan sebagai berikut:

a. Metode Pendidikan dan Latihan

Melatih serta mendidik pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini penting, mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhana pun tidak jarang seseorang mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu latihan dan pendidikan pegawai sangat perlu dilakukan terutama bagi pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman.

Bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu program pendidikan dan latihan. Karena jika bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan keinginan dan pekerjaan yang sedang pegawai tekuni, maka akan mudah bagi pegawai untuk memahami dan mengimplementasikannya pada pekerjaan sehari-hari. Begitu juga sebaliknya, jika bentuk dan jenis pendidikan dan latihan tersebut tidak sesuai dengan keinginan dan pekerjaan pegawai, maka materi yang disampaikan akan sulit dipahami dan diterapkan pada pekerjaan yang sedang yang sedang ditekuni.

Pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap memberikan metode pendidikan dan pelatihan kepada pegawai agar terciptanya kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Mengenai Metode Pendidikan Dan Pelatihan Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Ditekuni

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	21,74
3	Ragu-ragu	10	43,48
4	Tidak Setuju	8	34,78
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan

yang ditekuni menjawab setuju berjumlah 5 orang (21,74%), 10 orang (43,48%) menjawab ragu-ragu, dan 8 orang (34,78%) menjawab tidak setuju.

Adapun salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yaitu:

- a. Diklat Prajabatan golongan I, II, III
- b. Diklat Dalam Jabatan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis

Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh mengenai pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:

V.12 Pendidikan dan Pelatihan yang Diikuti Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	N a m a	Pendidikan	Latihan Jabatan
1	Andris Wasono,AP.M.Si	S2	Diklat PIM IV Diklat PIM III
2	Zulkifli,SH.MM	S2	ADUM Diklat Pin III
3	Nurliati	S1	Pim IV
4	Choeryah, S.IP	S1	ADUM Diklat Pin. III
5	H.Zulkifli	SMA	Pim IV
6	Akmaludin	S1	Pim IV
8	Darmawati, SE	S1	Pim IV
9	Sri Nurmala	SMA	Pim IV

Sumber Data : Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis 2012

b. Pendidikan dan Pelatihan diadakan Secara Intensif

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara intensif dapat sering dilakukan dalam bentuk mengikuti training dari suatu lembaga.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih di ubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab baru.

Adanya pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang diadakan secara intensif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.13 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Harus Dilakukan Secara Intensif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	43,48
2	Setuju	8	34,78
3	Ragu-ragu	5	21,74
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan dan pendidikan harus dilakukan secara intensif kepada pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (43,48%), 8 orang (34,78%) menjawab setuju, dan 5 orang (21,74%) menjawab

ragu-ragu. Tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju berjumlah 10 orang (43,48%) karena pegawai menginginkan pendidikan dan pelatihan yang diadakan secara intensif agar dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin untuk mencapai suatu tujuan.

c. Pendidikan dan Pelatihan Merubah Sikap dan Cara Kerja

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pimpinan mampu mengubah dan cara kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.14 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Sudah Mampu Merubah Sikap dan Cara Kerja Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	8,69
2	Setuju	6	26,09
3	Ragu-ragu	8	34,78
4	Tidak Setuju	5	21,74
5	Sangat Tidak Setuju	2	8,69
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan pimpinan sudah mampu merubah sikap dan cara kerja pegawai menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (8,69%), 6 orang (26,09%) menjawab setuju, 8 orang (34,78%) menjawab ragu-ragu, 5 orang (21,74%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (8,69%) menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pegawai merasa pendidikan dan pelatihan yang diadakan belum mampu

merubah sikap dan cara kerja pegawai karena pendidikan dan pelatihan yang diadakan belum sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni pada saat ini.

d. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan diadakan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam menerapkan kedisiplinan kerja pegawai. Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pelatihan dan pendidikan mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.15 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	8,69
2	Setuju	6	26,09
3	Ragu-ragu	10	43,48
4	Tidak Setuju	5	21,74
5	Sangat Tidak Setuju	-	
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (8,69%), 6 orang (26,09%) menjawab setuju, 10 orang (43,48%) menjawab ragu-ragu dan 5 orang (21,74%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan sudah bisa meningkatkan kesadaran pegawai untuk disiplin namun masih kurang maksimal, karena tidak adanya pendidikan

dan pelatihan yang berkesinambungan. Sehingga pendidikan dan pelatihan belum bisa dirasakan dengan baik dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

e. Pendidikan dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pendidikan dan pelatihan diadakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam hal menerapkan kedisiplinan kerja pegawai. Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang diikuti dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.16 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	17,34
2	Setuju	7	30,43
3	Ragu-ragu	10	43,48
4	Tidak Setuju	2	8,69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sangat setuju berjumlah 4 orang (17,34), 7 orang (30,43) menjawab setuju, 10 orang (43,48%) menjawab ragu-ragu, dan 2 orang (8,69%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena tidak adanya pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan kepada pegawai, dan masih ada dijumpai pegawai yang mengikuti pelatihan sama dengan sebelum mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dan hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai belum tercapai dengan baik.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor pendidikan dan pelatihan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari rekapitulasi di bawah ini :

Tabel V.17 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

NO	Tabel	Kategori										JR
		S S	%	S	%	RR	%	TS	%	ST S	%	
1	Tabel V.11	5	21,74	10	43,48	8	34,78	-	-	-	-	23
2	Tabel V.13	10	43,48	8	34,78	5	21,74	-	-	-	-	23
3	Tabel V.14	2	8,69	6	26,09	8	34,78	5	21,74	2	2,89	23
4	Tabel V.15	2	8,69	6	26,09	10	43,48	5	21,74	-	-	23
5	Tabel V.16	4	17,34	7	30,43	10	43,48	2	8,69	-	-	23
Jumlah		23	20	37	32,17	41	35,65	12	10,43	2	1,74	115

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pendidikan dan pelatihan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan sangat setuju berjumlah 23 orang (20%), 37 orang (32,17 %) menyatakan setuju, 41 orang (35,65%) menyatakan ragu-ragu, dan 12 orang

(10,43%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (1,74%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diterima belum memuaskan. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang diadakan belum sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja pegawai dan kedisiplinan pegawai. Maka pemimpin atau instansi sebaiknya harus bisa meningkatkan kualitas pengembangan pegawai di kantor. Peningkatan kemampuan pegawai didasari oleh pendidikan dan pelatihan, hal ini merupakan tuntutan dari pekerjaan dan tidak dapat di tawar lagi untuk mendukung aktivitas kantor. Instansi harus lebih menfokuskan lagi pada program yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para bawahan sehingga kemampuan yang dimiliki oleh bawahan dapat lebih ditingkatkan lagi.

1.2.3 Kepemimpinan

Peranan pimpinan dalam suatu instansi sangatlah dominan dan sangat diperlukan untuk mencapai kondisi kerja yang efektif dan efesiensi. Seorang pimpinan hendaknya tidak hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginan harus diikuti oleh orang lain. Akan tetapi kepemimpinannya harus mampu menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai. Salah satu hal yang paling penting adalah hubungan kerja yang baik serta dukungan pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja.

a. Hubungan Kerja Yang Baik dan Dukungan Kepada Pegawai

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang tidak membedakan pegawai satu dengan yang lainnya dan dapat menjalin hubungan yang baik antara bawahan dengan pimpinan. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai termotivasi untuk bekerja agar mendapat penilaian yang baik dimata pimpinan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi para pegawai sehingga pegawai dapat menerapkan kedisiplinan kerja pegawai dengan baik.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pimpinan sudah berusaha menjalin hubungan kerja yang baik dan memberikan dukungan yang penuh kepada pegawainya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.18 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sudah Berusaha Menjalin Hubungan Kerja Yang Baik dan Memberikan Dukungan Yang Penuh Kepada Bawahan Dalam Bekerja

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	8,69
2	Setuju	6	26,09
3	Ragu-ragu	12	52,17
4	Tidak Setuju	3	13,04
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan sudah berusaha menjalin hubungan kerja yang baik dan memberikan dukungan yang penuh kepada pegawainya dalam bekerja menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (8,69%), setuju berjumlah 6 orang (26,09%), 12 orang (52,17%) menjawab ragu-ragu, dan 3 orang (13,04%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaannya pimpinan sudah berusaha memperhatikan bawahannya dan berinteraksi dengan bawahan. Kesibukan pemimpin yang diluar kantor seperti dinas, membuat pimpinan jarang berada dikantor sehingga komunikasi antara pimpinan dan bawahan menjadi kurang terjalin.

b. Komunikasi Tugas-tugas dan Hasil Kerja

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai komunikasi tentang tugas-tugas dan hasil kerja yang diharapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.19 : Tanggapan Responden Pemimpin Selalu Mengkomunikasikan Kepada Bawahan Tentang Tugas-tugas dan Hasil Kerja Yang di Harapkan

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	6	26,09
3	Ragu-ragu	10	43,48
4	Tidak Setuju	7	30,43
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan harus mengkomunikasi kepada pegawai tentang tugas-tugas dan hasil kerja yang diharapkan menjawab setuju berjumlah 6 orang (26,09%), ragu-ragu berjumlah 10 orang (43,48%), dan tidak setuju berjumlah 7 orang (30,43%) .

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaannya pimpinan sudah berusaha mengkomunikasikan tugas-tugas yang untuk dikerjakan dan hasil kerja yang diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan tujuan yang diharapkan bisa tercapai .

c. Solusi Bersama Dalam Pengambilan Keputusan

Selain mengkomunikasikan hasil kerja kepada bawahan, ada hal lain yang kiranya tidak kalah pentingnya yaitu solusi bersama dalam pengambilan keputusan juga menjadi salah satu faktor penentu gaya kepemimpinan seseorang.

Apabila solusi bersama dalam pengambilan keputusan ini dilakukan tentu saja dapat meningkatkan semangat kerja dan mempengaruhi disiplin kerja segala keputusan dan perintah yang telah ditetapkan oleh kantor sesuai dengan kemampuan dan keinginan pegawai. Jadi harus ada pengertian dari seorang pimpinan akan keinginan pegawai agar terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai dalam pengambilan keputusan pimpinan sering meminta saran dan pendapat dari bawahannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.V.20 : Tanggapan Responden Dalam Pengambilan Keputusan Pemimpin Selalu Meminta Saran dan Pendapat Dari Bawahannya

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	4	17,34
3	Ragu-ragu	12	52,17
4	Tidak Setuju	5	21,74
5	Sangat Tidak Setuju	2	8,69
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai dalam pengambilan keputusan pimpinan sering meminta saran dan pendapat bawahan menjawab setuju berjumlah 4 orang (17,34%) , ragu-ragu berjumlah 12 orang (52,17%), tidak setuju berjumlah 5 orang (21,74%) dan 2 orang (8,69%) menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah sesuai prosedur dengan melibatkan sekcam dan kasi- kasi. Karena bagaimanapun keputusan tersebut dijalankan untuk semua pegawai.

d. Pembagian Tugas Yang Adil Kepada Bawahan

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pimpinan sudah adil dalam memberikan tugas sehari-hari kepada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.21 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sudah Adil Dalam Memberikan Tugas Sehari – hari Kepada Bawahan

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	13,04
3	Ragu-ragu	10	43,48
4	Tidak Setuju	7	30,43
5	Sangat Tidak Setuju	3	13,04
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan sudah adil dalam memberikan tugas sehari-hari kepada bawahan menjawab setuju berjumlah 3 orang (13,04%), ragu-ragu berjumlah 10 orang (43,48%), tidak setuju 7 orang (30,43%) dan 3 orang (13,04%) menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaanya pegawai merasa pimpinan sudah berusaha bersikap adil dalam pemberian tugas kepada pegawai.

e. Keteladanan Pemimpin

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pemimpin harus bisa dijadikan sebagai pedoman yang baik kepada bawahannya agar terpacu untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.22 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Bisa di Jadikan Sebagai Pedoman Yang Baik Kepada Bawahannya

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	52,17%
2	Setuju	7	30,43%
3	Ragu-ragu	4	17,34%
4	Tidak Setuju		-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin harus bisa dijadikan sebagai pedoman yang baik kepada bawahan agar terpacu untuk bekerja lebih giat dan semangat setuju berjumlah sangat setuju 12 orang (52,17%), setuju berjumlah 7 orang (30,43%) dan 4 orang (17,34%) menjawab ragu-ragu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan disiplin pegawai. Jika pimpinan memberikan contoh yang baik maka akan mempengaruhi pegawai untuk bersikap dan bekerja lebih baik.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor kepemimpinan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari rekapitulasi di bawah ini :

Tabel V.23 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Tabel	Kategori										JR
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	
1	Tabel V.18	2	8,69	6	26,09	12	52,17	3	13,04	-	-	23
2	Tabel V.19			6	26,09	10	43,48	7	30,43	-	-	23
3	Tabel V.20	-	-	4	17,34	12	52,17	5	21,74	2	8,69	23
4	Tabel V.21	-	-	3	13,04	10	43,48	7	30,43	3	13,04	23
5	Tabel V.22	12	52,17	7	30,43	4	17,34	-	-	-	-	23
Jumlah		14	12,17	26	22,61	48	41,74	22	19,3	5	4,35	115

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Kepemimpinan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (12,17%), 26 orang (22,61%) menyatakan setuju, 48 orang (41,74%) menyatakan ragu-ragu, 22 orang (19,3%) menyatakan tidak setuju dan 5 orang (4,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar menyatakan bahwa proses kepemimpinan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis belum cukup memuaskan sehingga berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai. Beberapa alasan responden menganggap belum memuaskan karena :

- 1) Hubungan kerja dan dukungan kepada bawahan yang belum baik.

- 2) Pemimpin yang jarang meminta saran dan pendapat dari bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Pembagian tugas yang belum adil kepada bawahan karena pemimpin hanya mempercayai pegawai-pegawai tertentu saja.

1.2.4 Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak instansi berdasarkan kebijaksanaan. Salah satunya adalah kompensasi yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena apabila kompensasi diberikan secara baik dan benar maka karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kadang-kadang kompensasi itu mencerminkan ukuran nilai karya mereka dalam berkreasi ataupun melakukan kegiatan sehari-hari. Tingkat kompensasi absolute dari seorang karyawan itu menentukan skala kehidupannya, sedangkan tingkat kompensasi relative bisa dikatakan mencerminkan dan menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, kompensasi yang memuaskan bagi karyawan sangat penting demi prestasi kerja yang dihasilkan tidak menurun drastis.

Adapun tingkat kesejahteraan disebabkan oleh beberapa hal :

a. Pendapatan pokok

Salah satu alasan utama individu mencari pekerjaan adalah untuk mendapatkan kesejahteraan yang cukup dalam upah yang diterima, sehingga

minimal dapat hidup dengan layak, adapun dalam hal ini adalah gaji. Setiap pegawai mempunyai penilaian tersendiri terhadap besar gaji yang diterima. Semakin besar gaji yang diterima pegawai maka akan semakin sejahtera kehidupan pegawai.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pendapatan pokok yang diterima saat ini sangat memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.24 : Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan Pokok Yang di Terima Pegawai Saat Ini Sangat Memuaskan

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21,74
2	Setuju	14	60,87
3	Ragu-ragu	4	17,34
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pendapatan pokok yang diterima pegawai saat ini menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (21,74%), setuju berjumlah 14 orang (60,87%), dan ragu-ragu 4 orang (17,34%). Tanggapan responden banyak yang mengatakan setuju berjumlah 8 orang (34,78%) karena pegawai merasa pendapatan pokok yang diterima saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh mengenai Gaji Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

Tabel.V.25 : Perincian Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongannya Dikantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Golongan	Gaji Pegawai
1	Golongan I a	Rp 1.671.500
2	Golongan II a Golongan II b Golongan II c	Rp.1.914.600 Rp.2.172.300 Rp.2.540.000
3	Golongan III a Golongan III b Golongan III c Golongan III d	Rp. 2.867.000 Rp. 3.278.000 Rp. 3.633.000 Rp. 4.012.400

Sumber data : Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis 2012

b. Pendapatan lainnya (Insentif)

Selain pendapatan pokok yang diterima pegawai juga menerima bonus dan tunjangan dapat berupa insentif . Dengan sistem insentif ini pendapatan pegawai akan bertambah dan pemberian insentif kepada pegawai berdasarkan menurut eselon atau golongan. Pemberian insentif dalam rangka pembinaan, meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja. Apabila pemberian insentif dilakukan dengan baik secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada instansi tersebut.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai bonus dan tunjangan diterima saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.26 : Tanggapan Responden Mengenai Insentif Yang Diberikan Mampu Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	13,04
2	Setuju	10	43,48
3	Ragu-ragu	8	34,78
4	Tidak Setuju	2	8,69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan pimpinan saat ini menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (17,34%), setuju berjumlah 10 orang (43,48%), ragu-ragu 8 orang (34,78%) dan 2 orang (8,69%) menjawab tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa insentif sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pegawai merasa dengan insentif yang diberikan saat ini sangat mempengaruhi besar bagi kesejahteraan pegawai dan semangat kerja pegawai dalam bekerja.

c. Kebutuhan Pegawai

Pimpinan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Apabila kebutuhan pegawai tercukupi maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi pegawai dalam menerapkan kedisiplinan kerja pegawai pada instansinya. Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pimpinan harus memperhatikan kebutuhan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.V.27: Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Harus Memperhatikan Kebutuhan Pegawai Dalam Bekerja Sehingga Mampu Memberikan Motivasi Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	34,78%
2	Setuju	7	30,43%
3	Ragu-ragu	5	21,74%
4	Tidak Setuju	3	13,04%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin harus memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (34,78%), setuju berjumlah 7 orang (30,43%), ragu-ragu berjumlah 5 orang (21,74%) dan 3 orang (13,04%) menjawab ragu-ragu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dengan memperhatikan kebutuhan pegawai maka dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

d. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan hal yang penting bagi pegawai. Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkali telah mendapatkan jaminan kesehatan dari pemerintah yang berupa askes yang dapat digunakan pegawai pada saat dibutuhkan.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai jaminan kesehatan kepada pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.V.28 : Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Jaminan Kesehatan Kepada Pegawai Dapat Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	30,43%
2	Setuju	10	43,48%
3	Ragu-ragu	4	17,34%
4	Tidak Setuju	2	8,69%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemberian jaminan kesehatan kepada pegawai sudah sangat memadai menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (30,43%), setuju berjumlah 10 orang (43,48%), 4 orang (17,34%) menjawab ragu-ragu dan tidak setuju 2 orang (8,69%).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pegawai merasa dengan adanya jaminan kesehatan yang didapatkan pegawai dalam bekerja maka dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja sehingga pegawai tidak merasa khawatir lagi jika suatu saat terjadi kecelakaan dalam bekerja.

e. Peluang Promosi Jabatan

Setiap pegawai menginginkan level jabatan yang selalu meningkat sesuai dengan meningkatnya kemampuan dan pendidikan yang mereka miliki.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai peluang promosi kepada bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.V.29: Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi Jabatan Dapat Membangkitkan Kemampuan Pegawai Untuk Maju

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	8	34,78
3	Ragu-ragu	12	52,17
4	Tidak Setuju	3	13,04
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kesempatan promosi jabatan yang ada pada Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten

Bengkalis dapat membangkitkan kemampuan pegawai untuk maju menjawab setuju berjumlah 8 orang (34,78%), ragu-ragu berjumlah 12 orang (52,17%), dan tidak setuju 3 orang (13,04%) .

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa kesempatan peluang promosi jabatan akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karier yang lebih baik dengan jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor kesejahteraan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari rekapitulasi di bawah ini :

Tabel V.30 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Tabel	Kategori										JR
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	
1	Tabel V.24	5	21,74	14	60,87	4	17,34	-	-	-	-	23
2	Tabel V.26	3	13,04	10	43,48	8	34,78	2	8,69	-	-	23
3	Tabel V.27	8	34,78	7	30,43	5	21,74	3	13,04	-	-	23
4	Tabel V.28	7	30,43	10	43,48	4	17,34	2	8,69	-	-	23
5	Tabel V.29	-	-	8	34,78	12	52,17	3	13,04	-	-	23
Jumlah		23	20	49	42,60	33	28,69	10	8,69	-	-	115

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kesejahteraan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan

sangat setuju berjumlah 23 orang (20%), 49 orang (42,60%) menyatakan setuju, 33 orang (28,69%) menyatakan ragu-ragu, dan 10 orang (8,69%) menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar menyatakan bahwa kesejahteraan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis cukup memuaskan dengan tanggapan responden menyatakan setuju berjumlah 44 orang (38,26%) dikarenakan beberapa hal antara lain :

- 1) Pendapatan pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Bonus dan tunjangan yang diterima seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Adanya pemberian jaminan kesehatan.

5.2.5 Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan dalam memelihara disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya sanksi hukum, pegawai akan semakin takut untuk melanggar aturan kantor, sikap dan perilaku yang tidak disiplin pegawai akan semakin berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin pegawai.

Adapun indikator dari sanksi hukum adalah :

a. Peraturan Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Peraturan di terapkan didalam suatu organisasi agar adanya kedisiplinan pegawai. Sanksi yang ditetapkan hendaknya dengan tegas dan konsisten serta

tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dijadikan pelajaran untuk mendidik pegawai agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai peraturan semua pegawai harus menaati peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.31: Tanggapan Responden Mengenai Semua Pegawai Harus Menaati Peraturan Yang Ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	26,09
2	Setuju	12	52,17
3	Ragu-ragu	5	21,74
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai semua pegawai harus menaati peraturan yang ada di kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (26,09%), setuju berjumlah 12 orang (52,17%), dan 5 orang (21,74%) menjawab tidak setuju.

Adapun bentuk peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu yang harus ditaati oleh pegawai adalah :

1. Ketentuan Jam Kerja
 - a. Hari Senin-Rabu : Jam 07.30 - 16.00 WIB
Istirahat : Jam 12.00 - 16.00 WIB
 - b. Hari Kamis: Jam 07.30-16.30 WIB
Istirahat : Jam 12.00 - 13.00 WIB
 - c. Hari Jum'at : Jam 07.30-16.30 WIB
Istirahat : Jam 11.30 - 13.30 WIB
2. Untuk kegiatan apel pagi, dilaksanakan setiap hari kerja, kecuali pada hari Kamis dan diganti dengan kegiatan olahraga.

3. Pakaian :

- a. Hari senin : Linmas
- b. Hari Selasa : PDH
- c. Hari Rabu : Pakaian Batik
- d. Hari Kamis : Pakaian Olahraga atau PDH
- e. Hari Jum'at : Pakaian Melayu

b. Peraturan Yang Ada Di Kantor Camat Bukit Batu Sudah Tegas

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sangat tegas sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.32 : Tanggapan Responden Peraturan Yang Ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Sudah Tegas Sehingga Dapat Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	10	43,48
3	Ragu-ragu	5	21,74
4	Tidak Setuju	8	34,78
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sangat tegas sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang menjawab setuju berjumlah 10 orang (43,48%), ragu-ragu berjumlah 5 orang (21,74%), dan 8 orang (34,78%) menjawab tidak setuju. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai peraturan yang ada di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sangat tegas sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sudah tegas, namun berjalan tidaknya peraturan tergantung kesadaran dari pegawai itu sendiri.

c. Pemberian Sanksi Tegas Kepada Pegawai Yang Melanggar Peraturan

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.33 : Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran Sudah Sesuai Dengan Peraturan Yang Telah Di Tetapkan

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	4	17,34
3	Ragu-ragu	13	56,52
4	Tidak Setuju	6	26,09
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan menjawab setuju berjumlah 4 orang (17,34%), ragu-ragu berjumlah 13 orang (56,52%), dan tidak setuju berjumlah 6 orang (26,09%). Dan tidak ada tanggapan responden mengenai pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa selama ini belum ada pegawai melanggar peraturan dengan berat, masih dalam tahap ringan. Walaupun demikian kesalahan yang dilakukan pegawai bapak camat selalu melakukan pendekatan persuasive kepada pegawai.

d. Sanksi Hukum yang di terapkan untuk menciptakan format adil

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai sanksi hukum yang diterapkan oleh kantor untuk menciptakan format adil diantara sesama pegawai yang melanggar peraturan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.34 :Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Hukum Yang di Terapkan Oleh Kantor Untuk Menciptakan Format Adil Diantara Sesama Pegawai Yang Melanggar Peraturan

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	26,09%
2	Setuju	8	34,78%
3	Ragu-ragu	6	26,09%
4	Tidak Setuju	3	13,04%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai sanksi hukum yang diterapkan oleh kantor untuk menciptakan format adil diantara sesama pegawai yang melanggar peraturan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (26,09%), setuju berjumlah 8 orang (34,78%), ragu-ragu berjumlah 6 orang (26,09%) dan 3 orang (13,04%) menjawab tidak setuju. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai sanksi hukum yang diterapkan oleh kantor untuk menciptakan format adil diantara sesama pegawai yang melanggar peraturan yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan sudah cukup adil bagi pegawai dan sesuai aturan yang telah ditentukan.

e. Menerapkan Sanksi Yang Tegas Pada Pegawai Yang Terlambat dan Pulang Kerja Lebih Awal.

Pemberian sanksi yang tegas pada pegawai yang tidak disiplin merupakan salah satu cara memotivasi pegawai. Karena dengan adanya pemberian sanksi yang tegas terhadap kesalahan, maka dengan demikian pegawai akan menaati peraturan yang berlaku di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis sehingga kedisiplinan akan tercipta.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai adanya pemberian sanksi hukum yang tegas kepada pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. V.35 : Tanggapan Responden Mengenai Adanya Pemberian Sanksi Hukum Yang Tegas Kepada Pegawai Yang Datang Terlambat Dan Pulang Kerja Lebih Awal

NO	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	21,74
3	Ragu-ragu	14	60,87
4	Tidak Setuju	4	17,34
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pemberian sanksi hukum yang tegas kepada pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal yang menjawab setuju berjumlah 5 orang

(21,74%), ragu-ragu berjumlah 14 orang (60,87%), dan tidak setuju berjumlah 4 orang (17,34%).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa Di Kantor Camat Bukit Batu terdapat peraturan untuk mengisi absensi dalam satu hari dua kali absen yaitu absensi datang dan pulang. Ini dilakukan demi pegawai lebih menghargai waktu dan mampu menjalankan sesuai aturan yang ada. Namun pemberian sanksi kepada pegawai yang datang terlambat dan pulang kera lebih awal hanya berupa teguran.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Bukit Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari rekapitulasi di bawah ini:

Tabel V.36 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

No	Tabel	Kategori										JR
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	
1	Tabel V.31	6	26,09	12	52,17	5	21,74	-	-	-	-	23
2	Tabel V.32	-	-	10	43,48	5	21,74	8	34,78	-	-	23
3	Tabel V.33	-	-	4	17,34	13	56,52	6	26,09	-	-	23
4	Tabel V.34	6	26,09	8	34,78	6	26,09	3	13,04	-	-	23
5	Tabel V.35	-	-	5	21,74	14	60,87	4	17,34	-	-	23
Jumlah		12	10,43	39	33,91	43	37,39	21	18,26	-	-	115

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang sanksi hukum di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (10,43%), 39 orang (33,91%) menyatakan setuju, 43 orang (37,39%) menyatakan ragu-ragu, 21 orang (18,26%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tidak ada tanggapan responden tentang sanksi hukum di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar menyatakan bahwa sanksi hukum di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis belum tegas dikarenakan beberapa hal antara lain :

1. Pemberian sanksi yang belum tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan
2. Pemberian sanksi yang diberikan belum sesuai dengan kesalahan yang dilakukan

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai diperlukan sanksi hukum yang tegas. Sanksi hukum berperan dalam memelihara disiplin kerja, karena dengan adanya sanksi hukum pegawai akan semakin menghindarkan diri untuk melanggar peraturan. Besar kecilnya sanksi hukum yang diterapkan dapat mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden dilihat dari keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.37 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Keseluruhan Indikator

No	Indikator	Kategori										JR
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%	
1	Motivasi	6	26,09	33	28,69	43	37,39	33	28,69	-	-	23
2	Pendidikan dan Pelatihan	23	20	37	32,17	41	35,65	12	10,43	2	1,74	23
3	Kepemimpinan	14	12,17	26	22,61	48	41,74	22	19,3	5	4,35	23
4	Kesejahteraan	23	20	49	38,26	33	28,69	10	8,69	-	-	23
5	Sanksi Hukum	12	10,43	39	33,91	43	37,39	21	18,26	-	-	23
Jumlah		78	13,56	184	32	208	36,17	98	17,04	7	1,21	575

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

JR : Jumlah Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju berjumlah 78 (13,56%), yang menjawab setuju berjumlah 184 (32%), yang menjawab ragu-ragu berjumlah 208 (36,17%), yang menjawab tidak setuju berjumlah 98 (17,04%) dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 7 (1,21%).

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dari keseluruhan indikator yang telah diajukan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Riduwan (2010 : 154) sebagai berikut:

Sangat Setuju / Sangat Baik	: 81 - 100%
Setuju / Baik	: 61 - 80%
Ragu-ragu / Cukup Baik	: 41 - 60%
Tidak Setuju / Kurang Baik	: 21 - 40%
Sangat Tidak Setuju / Tidak Baik	: 0 - 20%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dikategorikan Kurang Baik / Tidak Setuju. Hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden tertinggi yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis berada pada kategori Tidak Setuju yaitu sebesar 36,17 % .

5.3 Upaya-upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis

Salah satu masalah disiplin yang cukup banyak menarik perhatian adalah masalah disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai pemerintah yang tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima agar masyarakat yang dilayani merasa puas.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang

tinggi akan diperoleh apabila setiap pegawai menyadari akan setiap kewajibannya yaitu:

- a. Kewajiban melakukan semua tugas pekerjaan yang termasuk dalam lingkungan jabatannya dengan rajin serta mentaati segala perintah jabatan dari atasannya tanpa memikirkan keuntungan diri sendiri.
- b. Kewajiban bertingkah laku sebagaimana sepatutnya diharapkan dari seorang pegawai dan kewajiban ini berlaku baik didalam maupun diluar kerja.

Didalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 3 disebutkan 17 kewajiban yang harus ditaati oleh Setiap Pegawai Negeri Sipil, dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena Dinas.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah pemberian motivasi, memberikan pendidikan dan pelatihann kepada pegawai dan penegakan disiplin lewat hukum yang berupa peraturan-peraturan yang telah dibuat di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

1. Menetapkan jam masuk kerja dan pulang kerja pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis
2. Membuat absensi jam masuk kantor dan pulang kantor, dan pegawai diwajibkan mengisi absensi di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis
3. Memberikan teguran kepada pegawai Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yang tidak disiplin.
4. Bagi para Pegawai Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yang tidak hadir tanpa keterangan dikenai sanksi administrasi dan insentif dikurang 50 ribu.

Dengan adanya upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta keterangan dari pegawai di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis baik melalui koesioner maupun wawancara langsung, maka bab ini penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Selain itu penulis juga memberikan saran-saran yang mungkin merupakan bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja.

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dilihat dari indikator motivasi di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis banyak yang mengatakan ragu-ragu atau kurang baik sebanyak 43 atau 37,39% karena ruangan kantor dan perlengkapan kantor yang belum memadai sehingga kurang termotivasi pegawai untuk bekerja dan menyebabkan pegawai sering merasa tidak nyaman didalam kantor.
- 2) Dilihat dari indikator Pelatihan dan pendidikan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis banyak mengatakan ragu-ragu atau kurang baik sebanyak 41 (35,65%) karena pendidikan dan pelatihan yang diadakan di instansi lebih banyak kepada pelatihan teknis , belum ada yang mengarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- 3) Dilihat dari indikator Kepemimpinan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis banyak yang mengatakan ragu-ragu atau kurang baik sebanyak 48 (41,74%) karena pemimpin kurang memberikan perhatian dan kurang memberikan teladan kepada bawahannya.
- 4) Dilihat dari indikator Kesejahteraan di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis banyak yang mengatakan setuju atau sudah baik sebanyak 49 (42,60%) karena imbalan yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- 5) Dilihat dari indikator Sanksi Hukum di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis banyak yang mengatakan ragu-ragu atau kurang baik sebanyak 43 (37,39%) karena sanksi hukum belum semaksimalnya diterapkan mengakibatkan sulitnya untuk meningkatkan kedisiplinan.

Dari kelima indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Kurang Baik yang dikarenakan faktor motivasi, pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan dan sanksi hukum yang belum tegas. Apabila kelima faktor tersebut benar-benar diperhatikan oleh instansi maka akan terjadi adanya perubahan yang bermanfaat bagi instansi maupun pegawai.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis adalah dengan memberikan motivasi, pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dan penegakan disiplin lewat hukum yang berupa peraturan-peraturan yang telah dibuat di Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jam masuk kerja dan pulang kerja pegawai.
- b. Membuat absensi jam masuk kantor dan pulang kantor, dan pegawai diwajibkan mengisi absensi.
- c. Memberikan teguran kepada pegawai yang tidak disiplin.
- d. Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dikenai sanksi administrasi dan insentif dikurang 50 ribu.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja pegawai, diharapkan instansi nantinya dapat memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, menciptakan ruang gerak yang leluasa bagi pegawai agar dapat lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Kepemimpinan juga memiliki peranan yang besar bagi instansi. Diharapkan pimpinan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya, selain itu pimpinan juga harus memberikan teladan, agar pegawai dapat lebih menjadi disiplin.

- 3) Sanksi hukum juga perlu diperhatikan secara lebih jauh. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pimpinan dapat secara langsung mengawasi dan lebih memperhatikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja sehingga pegawai dapat mematuhi peraturan dan kebijaksanaan instansi.
- 4) Kantor Camat Bukit Batu Kabupaten Bengkalis perlu mengadakan program prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat membangkitkan ketekunan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji.2003.*Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Semarang
- Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian Dan Suatu Pendekatan Praktek*.
Jakarta: Reka Cipta
- Handoko, Hani.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta
- Hariandja, Efendi ,2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Organisasi dan Motivasi*, Bandung: Bumi Aksara
- Koto, alaidin.2009. *Islam Dan Kepemimpinan Di Indonesia*. Mazhab. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Nasution, Mulya, 2002, *Pengantar Manajemen dengan Contoh Rencana
Penjualan Perusahaan*, Jakarta: Karya Uni Press
- Nitisemito,Alex.1999.*Dasar-dasar Manjemen*. Ghalia.Jakarta.
- Pandojo, Ranu & Husnan,2000, *Manajemen Personalia*, Edisi ke -4 Bumi Aksara,
Jakarta.
- Prijodarminto, soegeng, 2000, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Pradiya
Paramitha
- Reza Aryanto, dalam Republika 2003 dikutip Rusmiati Ernawati, 2000.com
- Riduwan, 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* ALFABETA, Bandung
- Sastrohadiwiryo, Siswanto .B. 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,
Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung :

Mandar Maju

Simamora, Hendry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi

ketiga, STIE YKPN.

Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi

Aksara

T. Hani Handoko, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*

penerbit : Yogyakarta BPFE

Thoha, Miftha, 2007 . *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta :

Kencana

Tu'u Tulus, 2004. *Peran Disiplin Pada Organisasi* Jakarta: Gramedia.

Winardi, 2000, *Azas-azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Cetakan Alumni Bandung.

Undang-undang (UU) Kepegawaian, No. 43 Tahun 1999, tentang kewajiban

PNS.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin

Pegawai Negeri Sipil